

#4

CERTIFICATE OF MAILING

This will hereby certify that this correspondence is being deposited with the U.S. Express Mail service in a prepaid envelope addressed to: Assistant Commissioner of Patents, Washington, DC 20231, this 27th day of July, 2002.

[Signature]
Certifier Scumler Vol

PATENT
ATTY DOCKET NO. P00619-US

IN THE UNITED STATES PATENT AND TRADEMARK OFFICE

In the Application of:

BAMBERG ET AL.

CONFIRMATION NO.: 1393

SERIAL NO.: 09/980,466

GROUP ART UNIT: TO BE
ASSIGNED

FILED: NOVEMBER 30, 2001

EXAMINER: TO BE ASSIGNED

FOR: INK-JET TRANSFER SYSTEMS FOR
DARK TEXTILE SUBSTRATES

DOCUMENTATION OF OWNERSHIP IN ARKWRIGHT, INC.

Assistant Commissioner for Patents
Washington, D.C. 20231

Dear Sir:

Arkwright, Inc., having its principal place of business at 538 Main Street, Fiskeville, RI 02823-0139 USA, is the owner of all rights, title, and interest in the above-identified application as supported by the following statements.

The above-identified patent application is a U.S. National Phase (35 U.S.C. §371) Application ("U.S. National Phase Application") based on PCT International Application No. PCT/IB99/00976 filed on June 1, 1999 ("PCT International Application").

The Applicant to the PCT International Application is Océ(Schweiz) AG.

The named inventors in the PCT International Application and U.S. National Phase Application are as follows: Mr. Ulf Bamberg, Mr. Peter Kummer, and Ms. Ilona Stiburek (hereinafter referred to as the "Inventors").

Each of the Inventors was an employee of Océ(Schweiz) AG and subject to an Employment Contract, copies of which are attached hereto as Exhibits "A", "B", and "C". The Exhibits include English-translations of the Employment Contracts.

The Employment Contracts incorporate by reference Regulations for Employees of Océ(Schweiz) AG, a copy of which is attached hereto as Exhibit "D" including an English-translation of Paragraph 2.5 - Inventions/Immaterial Assets stating that "Inventions made by employees while performing their employment activities and contractual duties or participate in their invention belong, regardless of their protectability, to the employer."

Dr. H. Würges and U. Testorelli, authorized representatives of Océ(Schweiz) AG, have executed Letters of Reference and Premature Termination documents for the Inventors, copies of which are attached hereto as Exhibits "E", "F", and "G". These documents show that the Inventors were employed by Océ(Schweiz) AG during the time period from at least April 1, 1992 to May 31, 2000.

The Inventors made the invention claimed in the U.S. National Phase Application and PCT International Application in the course of their employment at Océ(Schweiz) AG.

In view of the foregoing, Océ(Schweiz) AG was the owner of all rights, title, and interest in the invention claimed in the U.S. National Phase Application and PCT International Application.

Océ(Schweiz) AG assigned all rights, title, and interest in and to the U.S. national Phase Application to Arkwright, Inc. by execution of a Patent Assignment dated January 21, 2002, a copy of which is attached hereto as Exhibit "H".

The Commissioner is hereby authorized to charge any additional required fee in connection with the filing of this paper or credit any overpayment to Deposit Account 02-0900

Should there be any outstanding matter that needs to be resolved in the present application, the Examiner is respectfully requested to contact the undersigned at the telephone number listed below.

Respectfully submitted,

Daniel W. Sullivan

Daniel W. Sullivan
Registration No. 34,937
BARLOW, JOSEPHS & HOLMES, LTD.
101 Dyer Street, 5th Floor
Providence, RI 02903
Tel: 401-273-4446
Fax: 401-273-4447

Date *July 29th, 2002*

Index of Attached Exhibits

Exhibit A	Signed Employment Contract by Ms. Llona Stiburek dated December 9, 1991 and certified English translation.
Exhibit B	Employment Contract of Mr. Peter Kummer dated March 26, 1984 and certified English translation.
Exhibit C	Signed Employment Contract by Mr. Ulf Bamberg dated January 7, 1991 and certified English translation.
Exhibit D	Oce' (Schweiz) AG's Regulation for Employees and certified English translation of the provision relating to inventions (Item 2.5 of Regulation).
Exhibit E	A letter from Dr. H. Wurges and U. Testorelli of Oce' (Schweiz) AG attesting to Ms. Stiburek's period of employment at Oce' (Schweiz) AG, which ended May 31, 2000 and corresponding English translation.
Exhibit F	A letter of premature termination signed by Dr. H Wurges and U. Testorelli terminating Mr. Kummer's employment with Oce' (Schweiz) AG on May 31, 2000 and corresponding English translation.
Exhibit G	A letter from Dr. H. Wurges and U. Testorelli of Oce' (Schweiz) AG attesting to Mr. Bamberg's period of employment at Oce' (Schweiz) AG, which ended May 31, 2000 and corresponding English translation.
Exhibit H	A Patent Assignment dated January 21, 2002 under which Oce' (Schweiz) AG assigned all rights, title and interest in US Patent Application entitled "Ink-Jet Transfer System for Dark Textile Substrates" filed in the USPTO as a national stage application derived from International Application No. PCT/IB99/00976.

EXHIBIT

A



Frau
Ilona Stiburek
Köchlinstrasse 6
8004 Zürich

P/Ks/mw
9. Dezember 1991

ANSTELLUNGSVERTRAG

Sehr geehrte Frau Stiburek

Wir beziehen uns auf Ihre Besprechung mit Herrn Dr. Ch. Huggenberger und H. Diethelm und bestätigen Ihnen die Wiederanstellung in unser Unternehmen als Chemikerin in der Entwicklungsabteilung per 1. April 1992.

Ihr Monatssalär ist auf Fr. 8000.-- festgelegt.

Sie werden ab Beginn wieder als Kadermitglied aufgenommen (Ferienanspruch 5 Wochen).

Für den Beitritt in die Pensionskasse ist Artikel 2.6 "Wiedereintritt" des neuen Reglementes der Unimesa-Vorsorgestiftung (Ausgabe 1.1.1992) massgebend.

Für die Anrechnung der Dienstjahre (Dienstjubiläen) gilt das rechnerische Eintrittsdatum 1. April 1972.

Ihr Einverständnis wollen Sie uns durch Rücksenden der unterzeichneten Kopie dieses Briefes bestätigen. Ausserdem bitten wir Sie, uns auf dem beiliegenden Formular Ihre Kontonummer und Bankverbindung einzutragen und zusammen mit Ihrem AHV-Ausweis zu retournieren. Mit Ihrer Unterschrift akzeptieren Sie auch die Bestimmungen unseres Reglementes für die Mitarbeiter vom 1.1.89, die einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages darstellen.

./.

Anstellungsvertrag
Frau Ilona Stiburek

Für allfällige Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis gilt der Gerichtsstand am Hauptsitz der A. Messerli AG.

Wir erwarten Sie gerne am Mittwoch, den 1. April 1992 in Glattbrugg. Wir freuen uns auf Ihre Mitarbeit und sind überzeugt, dass sich eine dauerhafte und erfolgreiche Zusammenarbeit ergeben wird.

Mit freundlichen Grüssen

A. M E S S E R L I A G


P. Kummer


H. Diethelm

Der Arbeitnehmer:





OKADA & SELLIN TRANSLATIONS, LLC

CERTIFICATION

The attached document: *A letter to Ms. Llona Stiburek regarding an employment contract dated December 9, 1991 from P. Kummer and H. Diethelm* was translated by Okada & Sellin Translations, LLC from the German original into English.

It represents a true and accurate translation of the original German language document to best of our ability and belief.

Robert G. Sellin
April 12, 2001

MESSERLI
A MESSERLI AG

INFORMATION TECHNOLOGY

Sügereistrasse 29
Postfach 114
CH 8152 Glattbrugg

Telephone 01 / 629 11 11
Fax. 01 / 829 13 48
Telex 825 407 ames ch

Ms.
Ilona Stiburek
Köchlinstrasse 6
Postfach 662

8004 Zurich

P/Ks/mw
December 9, 1991

EMPLOYMENT CONTRACT

Dear Ms. Stiburek

We refer to your meeting with Dr. Ch. Huggenberger and Mr. Diethelm and confirm to you your re-employment in our company as a chemist in the Development Department as of April 1, 1992.

Your monthly salary is set at Fr. 8,000.00.

You will once again be accepted as a member of the cadre from the beginning (vacation time 5 weeks).

For participation in the pension plan Article 2.6, "Re-entry" of the new regulations of the Unimesa Foundation (Edition of 1/1/92) is determinative.

For the calculation of service years (service anniversaries) the entry date of April 1, 1972 applies.

You will want to confirm with us your acceptance by returning the undersigned copy of this letter. Furthermore, we ask you to enter your banking data and account number on the accompanying form and return it to us together with your AHV identification. With your signature you will accept the provisions of our regulations for employees of 1/1/1989, which represent an integrated component of this contract.

Employment Contract
Ms. Llona Stiburek

In any litigation resulting from the employment relationship the court at the seat of the A. Messerli AG has jurisdiction.

We are happily expecting you on Wednesday, April 1, 1992 in Glattbrugg. We are glad that you are joining us and are convinced that a long-term and successful relationship will result.

Sincerely,

A MESSERLI AG

[Signature]

[Signature]

P. Kummer

H. Diethelm

The Employee: *[Signature]*

EXHIBIT

B

A. Messerli AG
Postfach 114
8152 Glattbrugg/ZH
Telefon 01 829 11 11
Telefax (CCITT G 3/2) 01 829 13 48
Telex 52677 ames ch
Postcheck 80-3633



Herrn
PETER KUMMER
Schaffhauserstrasse 234
8213 Neunkirch

Ihr Zeichen	Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen	8152 Glattbrugg, Sägereistrasse 29
		P/Sh	26. März 1984

ANSTELLUNGSVERTRAG

Sehr geehrter Herr Kummer,

wir beziehen uns auf Ihre Besprechungen mit unseren Herren HR. Bamert und E. Schwarzenbach und bestätigen Ihnen die Anstellung als Entwicklungsleiter.

Ihr Eintritt erfolgt spätestens per 1. Oktober 1984 - wir hoffen mit Ihnen, dass ein früherer Eintritt möglich wird und Ihre derzeitige Kündigungsfrist von 6 Monaten reduziert werden kann.

Für 1984 ist Ihr Monatssalär auf Fr. 7'250.-- festgelegt. Die Gratifikation basiert auf dem pro-rata-temporis-Anspruch eines 13. Monatsgehaltes. Bezüglich der Salärrevision vom 1.1.1985 haben wir festgelegt, dass die Teuerung mindestens auf dem pro-rata-temporis-Anspruch ausgeglichen wird.

Die Probezeit ist auf drei Monate festgelegt - dies in Abänderung von § 3.2 des Reglementes für die Mitarbeiter. Auf diesen Zeitpunkt, dh zu Beginn der definitiven Anstellung, ist die Formulierung der Konkurrenzklausel vorgesehen.

Wir bitten Sie, uns bei Ihrem Eintritt Ihren AHV-Ausweis zu übergeben und ein Gehaltskonto zu eröffnen.

Ihr Einverständnis wollen Sie uns durch Rücksendung der unterzeichneten Kopie dieses Briefes bestätigen. Mit Ihrer Unterschrift akzeptieren Sie auch die Bestimmungen des Reglementes für die Mitarbeiter vom 11.11.81, die einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages darstellen.

Wir freuen uns auf Ihre Mitarbeit und sind überzeugt, dass sich eine dauerhafte und erspriessliche Zusammenarbeit ergeben wird.

Mit freundlichen Grüssen

A. MESSERLI AG

Der Arbeitnehmer:

Beilage



OKADA & SELLIN TRANSLATIONS, LLC

CERTIFICATION

The attached document: ***A letter to Mr. Peter Kummer regarding an employment contract dated March 26, 1984 from A. Messerlia AG*** was translated by Okada & Sellin Translations, LLC from the German original into English.

It represents a true and accurate translation of the original German language document to best of our ability and belief.

Robert G. Sellin
April 12, 2001

A. Messerli AG
Postfach 114
8152 Glattbrugg/ZH
Telephone 01 / 629 11 11
Fax. 01 / 829 13 48
Telex 825 407 ames ch
Postal Check 80-3633

MESSERLI

Mr.
Peter Kummer
Schaffhauserstrasse 234

8213 Neunkirch

Your reference

Your letter of

Our reference
P/Sh

8152 Glattbrugg Sägereistrasse 29
March 26, 1984

EMPLOYMENT CONTRACT

Dear Mr. Kummer,

We refer to your meetings with Mr. HR. Bambert and Mr. E. Schwarzenbach and confirm to you your employment as Development Leader.

Your employment will begin by October 1, 1984 at the latest and we hope with you that an earlier beginning will be possible and your present notice of termination of 6 months can be reduced.

Your monthly salary for 1984 is set at Fr. 7,250.00. This compensation is based on the temporary pro-rated claim to a 13th month's salary. With regard to the salary review of 1/1/1985 we have determined that the cost-of-living adjustment will apply, at least to the temporary pro-rated claim.

The probationary period is set at three months, this in the revision of § 3.2 of the regulations for employees. At that point in time, that is, at the beginning of definite employment, the formulation of the competition clause is planned.

We ask when you begin with us that you submit your AHV identification and open a salary account.

You will want to confirm with us your acceptance by returning the undersigned copy of this letter. With your signature you will accept the provisions of our regulations for employees of 11/11/81, which represent an integrated component of this contract.

We are glad that you are joining us and are convinced that a long-term and profitable relationship will result.

Sincerely,

A MESSERLI AG

[Signature]

The Employee:

Enclosure:

EXHIBIT

C

Herrn
Ulf Bamberg
Ziegeleistrasse 14
Postfach 662

(DDR) D-4405 Jessnitz

P/Mm/up
7. Januar 1991

ANSTELLUNGSVERTRAG

Sehr geehrter Herr Bamberg

Wir beziehen uns auf Ihre Besprechung mit Herrn R. Höfer und bestätigen Ihnen die Anstellung - vorbehaltlich der Erteilung der Arbeitsbewilligung - als Mitarbeiter Abteilung Entwicklung per ~~1. März 1991~~ (oder nach Erteilung der Bewilligung).

Ihr Monatssalär ist auf Fr. 4'000.-- festgelegt.

Bei Eignung besteht die Möglichkeit zur Beförderung zum Projektleiter.

Ihr Einverständnis wollen Sie uns durch Rücksenden der unterzeichneten Kopie dieses Briefes bestätigen. Ausserdem bitten wir Sie, uns auf dem beiliegenden Formular Ihre Kontonummer und Bankverbindung einzutragen und zu retournieren. Mit Ihrer Unterschrift akzeptieren Sie auch die Bestimmungen unseres Reglementes für die Mitarbeiter vom 1.1.1989, die einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages darstellen.

Wir erwarten Sie gerne am Freitag, 1. März 1991, um 09.00 Uhr, in Glattbrugg zur Einführung. Wir freuen uns auf Ihre Mitarbeit und sind überzeugt, dass sich eine dauerhafte und erfolgreiche Zusammenarbeit ergeben wird.

A. MESSERLI AG

P. Kummer i.V. M. Muggli

Der Arbeitnehmer:

Ulf Bamberg



OKADA & SELLIN TRANSLATIONS, LLC

CERTIFICATION

The attached document: *A letter to Mr. Ulf Bamberg regarding an employment contract dated January 7, 1991 from P. Kummer* was translated by Okada & Sellin Translations, LLC from the German original into English.

It represents a true and accurate translation of the original German language document to best of our ability and belief.

Robert G. Sellin
April 12, 2001

MESSERLI
A MESSERLI AG

INFORMATION TECHNOLOGY

Sügereistrasse 29
Postfach 114
CH 8152 Glattbrugg

Telephone 01 / 629 11 11
Fax. 01 / 829 13 48
Telex 825 407 ames ch

Mr.
Ulf Bamberg
Ziegelstrasse 14
Postfach 662

(GDR) D-4405 Jesenitz

P/Mm/up
January 7, 1991

EMPLOYMENT CONTRACT

Dear Mr. Bamberg

4/10/91
[Initials]

We refer to your meeting with Mr. R. Höfer and confirm to you your employment - contingent on the grant of a work permit - as a member of the Development Department ~~March 1, 1991~~ (or after grant of the work permit).

Your monthly salary is set at Fr. 4,000.00.

If found suitable, the possibility of promotion to Project Leader exists.

You will want to confirm with us your acceptance by returning the undersigned copy of this letter. Furthermore, we ask you to enter your banking data and account number on the accompanying form and return it to us. With your signature you will accept the provisions of our regulations for employees of 1/1/1989, which represent an integrated component of this contract.

We are happily awaiting your beginning on Friday, March 1, 1991 at 9:00 A. M. in Glattbrugg. We are glad that you are joining us and are convinced that a long-term and successful relationship will result.

A MESSERLI AG

[Signature]

P. Kummer by proxy M. Muggli

The Employee:

[Signature]

EXHIBIT

D



Reglement

**für die
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der
Océ (Schweiz) AG**

Juli 1998

Reglement für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Océ (Schweiz) AG

Seite

VORWORT	3
1 GELTUNGSBEREICH	3
2 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	4
2.1 Sorgfalts- und Treuepflicht	4
2.2 Nebenbeschäftigung	4
2.3 Geheimhaltungspflicht	4
2.4 Konkurrenzverbot	5
2.5 Erfindungen/Immaterielle Güter	5
2.6 Annahme von Geschenken	5
2.7 Übernahme von Ämtern	5
2.8 Persönlichkeitsschutz	6
2.9 Zusammenarbeit	6
3 BEGINN UND BEENDIGUNG DES ANSTELLUNGS- VERHÄLTNISSSES	6
3.1 Beginn der Anstellung	6
3.2 Probezeit	7
3.3 Berechnung der Dienstjahre	7
3.4 Beendigung der Anstellung	7

4	ARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDENARBEIT	8
4.1	Normalarbeitszeit	8
4.2	Abweichungen für bestimmte Arbeitsbereiche	8
4.3	Überstundenarbeit	8
5	ENTLÖHNUNG	8
5.1	Gehaltszahlung	8
5.2	Abtretung und Verpfändung	9
5.3	13. Monatsgehalt	9
5.4	Kinderzulagen/Geburtszulagen	9
5.5	Überstundenentschädigung	9
5.6	Gehaltszahlung bei Krankheit und Unfall	10
5.7	Gehaltsnachgenuss im Todesfall	11
5.8	Gehaltszahlung bei Militärdienst, militärischem Frauendienst, Zivilschutz, Jugend & Sport, ausserschulischer Jugendarbeit	12
5.9	Gehaltsabzug bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses innerhalb der ersten drei Monate	13
5.10	Vorschüsse	13
5.11	Dienstjubiläen	13
6	FERIEN UND FREIZEIT	13
6.1	Ferienanspruch	13
6.2	Ferienbezug	14
6.3	Kürzung des Ferienanspruchs	14
6.4	Ferienüberschreitung	14
6.5	Absenzen zu privaten Zwecken	15
6.6	Feiertage	16
7	VERSICHERUNGEN	16
7.1	Gesetzlich verankerte Versicherungen	16
7.2	Besondere Versicherungsleistungen	16
8	SCHLUSSBESTIMMUNGEN	17
8.1	Anwendung und Auslegung des Reglements	17
8.2	Änderung des Reglements	17
8.3	Inkrafttreten des Mitarbeiter-Reglements	17

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das vorliegende Reglement ist aufgrund der Bestimmungen des Obligationenrechts (Arbeitsvertragsrecht) sowie des Arbeitsgesetzes aufgestellt worden. Es bezweckt, die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer klar festzulegen, um dadurch die Grundlage für eine von gegenseitigem Vertrauen getragene Zusammenarbeit zu schaffen.

Sie tragen mit Ihren Leistungen und Ihrem Verhalten - sei es gegenüber Kunden oder Lieferanten, sei es gegenüber den Mitangestellten oder gegenüber Aussenstehenden - direkt zum Ergebnis der Unternehmung bei. Dass dieses Ergebnis möglichst gut sei, daran haben wir alle dasselbe Interesse.

- Wir wollen uns durch die beste Qualität, marktgerechte Preise und Einhaltung der Termine gegenüber dem Wettbewerb behaupten.
- Die Erreichung dieses gemeinsamen Ziels in einer Atmosphäre der gegenseitigen Achtung bietet Gewähr für den Fortbestand der Unternehmung und damit auch für die Erhaltung des Arbeitsplatzes.

Océ (Schweiz) AG

1 GELTUNGSBEREICH

Das vorliegende Reglement bildet einen integrierenden Bestandteil des Anstellungsvertrages mit der Océ (Schweiz) AG, (nachstehend kurz "Firma" genannt). Es gilt in gleicher Weise für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im folgenden generell Mitarbeiter genannt).

Im individuellen Anstellungsvertrag getroffene Vereinbarungen gehen den Bestimmungen des vorliegenden Reglementes vor.

Für alle weder im persönlichen Anstellungsvertrag noch im vorliegenden Reglement erwähnten Punkte gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Schweizerischen Obligationenrechts (OR), des Arbeitsgesetzes (ArG) sowie allfälliger kantonaler Erlasse. Das Reglement ist sinngemäss auch anwendbar auf Mitarbeiter, die regelmässig Teilzeitarbeit leisten. Es gilt jedoch nicht für Aushilfsanstellungsverhältnisse, welche ausdrücklich als solche bezeichnet sind.

2 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

2.1 Sorgfalts- und Treuepflicht

- Der Mitarbeiter führt die ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig aus und wahrt die Interessen der Firma. Er hält sich an die Anordnungen der Geschäftsleitung und seiner Vorgesetzten.
- Er meldet Schwierigkeiten und Unzulänglichkeiten und hilft tatkräftig bei der Verbesserung der Resultate mit.
- Er behandelt Arbeitsmittel sorgfältig und fachgerecht.
- Er meldet unverzüglich an zuständiger Stelle ihm bekannt werdende Missstände und hilft mit an der Verbesserung des Geschäftsbetriebes.
- Er bedient Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge der Firma fachgerecht und behandelt diese sowie Materialien, die ihm zur Ausübung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig.

2.2 Nebenbeschäftigung

Während der Dauer des Anstellungsverhältnisses darf der Mitarbeiter ohne vorgängige Bewilligung der Geschäftsleitung keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten.

2.3 Geheimhaltungspflicht

Der Mitarbeiter darf geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst der Firma Kenntnis erlangt, während des Anstellungsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Unter diese Schweige- und Geheimhaltungspflicht fallen insbesondere sämtliche Geschäftsbeziehungen, Kundenadressen, Konditionen, Preise und Kalkulationen, Fabrikationsverfahren, Rezepte, Entwicklungen, Versuche und Know-how irgendwelcher Art, EDV-Organisations- und Programmunterlagen, Anwendungspakete, Dokumente, Zeichnungen, Fotografien, Akten, Korrespondenzen usw., die als ausschliessliches Eigentum der Firma zu betrachten sind, gleichgültig, ob sie vom Mitarbeiter angefertigt werden oder nicht. Kopieren und fotografieren sind ohne Erlaubnis der Firma unstatthaft.

2.4 Konkurrenzverbot

Mitarbeiter, die durch ihre dienstlichen Obliegenheiten in besonderem Masse mit Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen in Berührung kommen oder zu vertraulichen Informationen Zugang haben, können zur Unterzeichnung einer besonderen Konkurrenzklausel veranlasst werden.

2.5 Erfindungen/Immaterielle Güter

Erfindungen, die Mitarbeiter bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeiten und in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten machen, oder an deren Hervorbringung sie mitwirken, gehören unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit der Firma. Die Firma behält sich vor, Erfindungen entsprechend den Bestimmungen von Art. 332 OR zu erwerben, die von den Mitarbeitern bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten, gemacht werden.

Immaterielle Güter, d.h. Erfindungen, Muster und Modelle, Programme, Dokumentationen usw., die der Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses hervorbringt oder an deren Hervorbringung er mitwirkt, gehören unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit der Firma. Dies gilt auch für solche immaterielle Güter, die der Arbeitnehmer ohne speziellen Auftrag oder besondere arbeitsvertragliche Pflichten hervorbringt. Die Firma darf alle immateriellen Güter beliebig ändern oder verwerten.

2.6 Annahme von Geschenken

Dem Mitarbeiter ist es untersagt, sich ohne Kenntnis der Firma im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit Geschenke, Provisionen oder andere Vorteile irgendwelcher Art direkt oder indirekt versprechen zu lassen oder solche anzunehmen; dem Mitarbeiter ist jede aktive und passive Bestechung streng untersagt, und er hat jede unlautere Wettbewerbshandlung gegenüber Dritten zu unterlassen. Eine Verletzung dieser Pflichten stellt einen Grund zur fristlosen Entlassung dar.

2.7 Übernahme von Ämtern

Zur Bekleidung öffentlicher Ämter während der Arbeitszeit ist die Einwilligung der Firma erforderlich. Sie kann bei Vorliegen wichtiger Gründe verweigert werden. Bei Ausübung öffentlicher Ämter findet kein Gehaltsabzug statt, sofern der Firma dadurch keine wesentlichen Mehrkosten entstehen. Die Anzahl der durch die Behördentätigkeit bedingten, bezahlten Fehltage wird von Fall zu Fall festgelegt.

2.8 Persönlichkeitsschutz

Das Speichern personenbezogener Daten ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken.

Die Firma sorgt dafür, dass nur die von ihr bezeichneten Personen, welche aufgrund ihrer Aufgaben hierzu berechtigt sind, Zugang zu den gespeicherten Daten haben.

Der Mitarbeiter kann Einsicht in die ihn betreffenden gespeicherten Daten und in das Personaldossier verlangen.

Fehlerhafte personenbezogene Daten sind zu berichtigen.

Beim Austritt aus der Firma sind diejenigen personenbezogenen Daten, die nicht mehr für betriebsinterne oder behördliche Zwecke oder Statistiken benötigt werden, zu löschen.

2.9 Zusammenarbeit

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, sich im Falle von Krankheit, Militärdienst, Ferien usw. gegenseitig zu vertreten. Der Mitarbeiter hat sich im Verkehr mit Vorgesetzten und Mitarbeitern taktvoll zu benehmen. Er hat andererseits Anspruch auf taktvolle Behandlung.

Er ist ebenfalls verpflichtet, jegliche Diskriminierung durch sexuelle Belästigung - im Sinne von Artikel 4 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 95 - zu unterlassen. Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

Im Falle eines diskriminierenden Verhaltens oder einer sexuellen Belästigung ist der betroffene Mitarbeiter verpflichtet, dies innerhalb von spätestens drei Arbeitstagen dem Geschäftsführer oder, in dessen Abwesenheit, dem Personalchef persönlich zu melden mit Angabe der Umstände.

3 BEGINN UND BEENDIGUNG DES ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSES

3.1 Beginn der Anstellung

Das Anstellungsverhältnis beginnt an dem im Anstellungsvertrag genannten Datum. Sofern nichts anderes vereinbart wird, gilt das Anstellungsverhältnis auf unbestimmte Zeit.

3.2 Probezeit

Die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen schriftlich gekündigt werden.

3.3 Berechnung der Dienstjahre

Die Dienstjahre werden nach Kalenderjahren gerechnet. Das Eintrittsjahr zählt bei der Berechnung der Dienstjahre mit, sofern der Eintritt vor dem 1. Juli erfolgte. Frühere Dienstjahre werden angerechnet.

3.4 Beendigung der Anstellung

Die Firma und der Mitarbeiter haben das Recht, das Anstellungsverhältnis durch schriftliche Kündigung auf das Ende eines Kalendermonats aufzulösen.

Für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gelten die einschlägigen Bestimmungen (Art. 334 bis 337) des Schweizerischen Obligationenrechtes. *Diese ersetzen alle früheren einzelvertraglichen oder reglementarischen Bestimmungen!*

Im 1. Anstellungsjahr:	1 Monat Kündigungsfrist
Ab 2. Anstellungsjahr:	2 Monate Kündigungsfrist
Ab 10. Anstellungsjahr:	3 Monate Kündigungsfrist

In besonderen Fällen können auch andere Kündigungsfristen festgelegt werden.

Aus wichtigen Gründen kann die Firma wie der Mitarbeiter jederzeit das Anstellungsverhältnis fristlos auflösen.

Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Zurücktretenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

Auf Ende des Monats, in welchem das ordentliche AHV-Alter erreicht wurde, endigt das Anstellungsverhältnis ohne besondere Kündigung, sofern nicht im Einzelfall eine andere Vereinbarung in schriftlicher Form getroffen wurde.

4 ARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDENARBEIT

4.1 Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden von Montag bis Freitag. Ausnahmen und Einzelheiten regelt das Arbeits- und Gleitzeitreglement, welches einen integrierenden Bestandteil des Mitarbeiter-Reglementes und damit des einzelnen Arbeitsvertrages bildet.

In begründeten Fällen werden für einzelne Mitarbeiter Spezialarbeitszeiten bewilligt und schriftlich festgehalten.

4.2 Abweichungen für bestimmte Arbeitsbereiche

Für bestimmte Arbeitsbereiche können bezüglich Normalarbeitszeit und Pausen abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

4.3 Überstundenarbeit

Jeder Mitarbeiter hat sich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen für Überstundenarbeit zur Verfügung zu stellen.

Bei gelegentlicher, kurzer Überstundenarbeit erwartet die Firma vom Mitarbeiter, dass er diese ausführt, ohne auf Vergütung oder Kompensation Anspruch zu erheben. Solche Überstunden geben dem Mitarbeiter auch nicht das Recht zu späterem Erscheinen am Arbeitsplatz oder zu früherem Verlassen der Arbeit.

Eine Entschädigung bzw. Kompensation erfolgt nur, wenn die Überstundenarbeit vom Vorgesetzten angeordnet wurde (Art. 5.5).

5 ENTLÖHNUNG

5.1 Gehaltszahlung

Die Anstellung sämtlicher ständig beschäftigter Mitarbeiter erfolgt im Monatslohn. Das Einkommen wird bargeldlos je am 25. des Monats ausbezahlt, vorbehaltlich der durch Sonn- und Feiertage bedingten Verschiebungen. Pro rata temporis-Salärzahlungen werden auf der Basis von 174 Stunden pro Monat berechnet.

5.2 Abtretung und Verpfändung

Der Mitarbeiter verpflichtet sich ausdrücklich, sein Gehalt und andere allfällige Leistungen der Firma weder ganz noch teilweise an Dritte, wie z.B. an Kleinkreditbanken, Abzahlungsgeschäfte, Sparvertragsgeschäfte usw. abzutreten, zu verpfänden oder sonstwie zu veräussern. Abtretungen, Verpfändungen oder andere Veräusserungen dieser Guthaben, die der Mitarbeiter trotz dieses Zessions-, Verpfändungs- und Veräusserungsverbots vornimmt, wird die Firma keinerlei Folge geben. Die betreffenden Beträge werden daher gleichwohl an den Mitarbeiter und nicht an Dritte ausbezahlt, und die Firma befreit sich auf diese Weise rechtsgültig von ihrer Zahlungspflicht.

Dieses Abtretungsverbot gilt auch dann, wenn der Mitarbeiter vor seiner Anstellung eines der dort genannten Guthaben abgetreten, verpfändet oder sonstwie veräussert und dies der Firma vor Abschluss des Anstellungsvertrages verschwiegen hat.

Vorbehalten bleiben Gehaltsabtretungen an Dritte aufgrund von Gerichtsurteilen.

5.3 13. Monatsgehalt

Die ständig beschäftigten Mitarbeiter - mit Ausnahme der provisions- oder erfolgsabhängig Entschädigten, welche einzelvertragliche Regelungen haben - erhalten ein 13. Monatsgehalt, zahlbar mit dem November-Salär.

Im Ein- und Austrittsjahr wird das 13. Monatsgehalt im Verhältnis der Anstellungsdauer ausgerichtet.

5.4 Kinderzulagen/Geburtszulagen

Kinder- und Ausbildungs- sowie Geburtszulagen werden nach Massgabe der geltenden kantonalgesetzlichen Bestimmungen nach dem Arbeitsortprinzip ausgerichtet, soweit darauf nicht anderweitig ein Anspruch besteht.

5.5 Überstundenentschädigung

Für vom zuständigen Vorgesetzten schriftlich angeordnete Überstundenarbeit gilt:

- Die Entschädigung je Überstunde erfolgt auf der Basis der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäss Art. 4.1

- Der Überstundenzuschlag beträgt:
 - 25% für Überstunden bis 20.00 Uhr
 - 50% für Überstunden zwischen 20.00 und 06.00 Uhr sowie an Sonntagen
- Überstunden können je nach Anordnung des Vorgesetzten durch Freizeit der gleichen Dauer kompensiert oder ausnahmsweise ausbezahlt werden
- Ansprüche auf Kompensation oder Bezahlung von Überstunden sind jeweils bis zum Ende des Kalenderquartals geltend zu machen
- Mitarbeitern des Kaders und des Aussendienstes wird keine Abgeltung von Überstunden (Bezahlung oder Kompensation) entrichtet. Allfällige Ausnahmen müssen vor Leistung der Überstunden mit der Direktion schriftlich vereinbart werden

5.6 Gehaltszahlung bei Krankheit und Unfall

- 5.6.1 Die Firma hat eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. In diese Versicherung werden automatisch alle diesem Reglement unterstellten Mitarbeiter aufgenommen.

Bei unverschuldeter Krankheit und Unfall erhält der Mitarbeiter

- im 1. bis 10. Dienstjahr während 3 Monaten das volle Gehalt
- im 11. bis 20. Dienstjahr während 5 Monaten das volle Gehalt
- ab dem 21. Dienstjahr während 6 Monaten das volle Gehalt

Während der Ergänzungsmonate bis zu einer Gesamtdauer von 24 Monaten Lohnfortzahlung erhält der Mitarbeiter 90% des versicherten Gehaltes (d.h. 90% des Gehaltes, das im vollen Jahr vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit resp. vor dem Unfallzeitpunkt bezahlt worden ist).

Diese Lohnfortzahlung wird längstens bis zur allfälligen vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezahlt (wobei in diesem Fall die Möglichkeit besteht, die Leistungen bei den involvierten Versicherungen direkt geltend zu machen). Vorbehalten bleiben die Artikel 5.9 und 5.6.6.

Der Mitarbeiter entrichtet in den ersten fünf Dienstjahren einen Prämienanteil, vom sechsten Dienstjahr an gehen die Prämien vollständig zu Lasten der Firma.

Der Prämienanteil zu Lasten des Mitarbeiters beträgt im ersten Dienstjahr 1%, im zweiten Dienstjahr 0.75% und im dritten, vierten und fünften Dienstjahr 0.5% des versicherten Gehaltes

- 5.6.2 Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen Schwangerschaftsbeschwerden und Wochenbett gelten bezüglich der Gehaltszahlung die gleichen Ansätze wie bei Krankheit.
Während acht Wochen nach der Niederkunft gilt ein Arbeitsverbot. (Diese Periode ist bezahlt, sofern die Lohnfortzahlungspflicht gem. 5.6.1. je Kalenderjahr noch nicht ausgeschöpft wurde).
- 5.6.3 Erholungsurlaube, Kuraufenthalte und Therapien, die im voraus durch ein ärztliches Zeugnis angeordnet sind, gelten als Krankheit.
- 5.6.4 Während der Dauer der Lohnfortzahlung gehen alle Versicherungsleistungen (soweit der Mitarbeiter nicht mehr als 50% der entsprechenden Prämie bezahlt hat) zugunsten der Firma.
- 5.6.5 Arbeitsverhinderungen (Krankheiten, Unfälle, Absenzen etc.) als Folge von übermäßigem Suchtgenuss (Alkohol, Drogen, Medikamente etc.) fallen in den Bereich des Selbstverschuldens und sind damit von der Lohnfortzahlung ausgeschlossen.
- 5.6.6 Im Falle der Reduktion der Versicherungsleistungen wegen Selbstverschuldens behält sich die Firma das Recht vor, die Gehaltszahlungen im gleichen Umfang zu kürzen.
- Gehaltsausfälle infolge von Unfällen, deren Risiko bei der Versicherungsgesellschaft nicht versichert ist, deckt die Firma auf keinen Fall.
- 5.6.7 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Mitarbeiter seinem Vorgesetzten unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen. In allen Fällen von Arbeitsunfähigkeit hat die Firma das Recht, auf eigene Kosten die Begutachtung durch einen Vertrauensarzt zu verlangen.
- 5.6.8 Bei Erkrankung im Ausland behält sich die Firma vor, über die Gehaltszahlung von Fall zu Fall zu entscheiden. Diese erfolgt erst nach Vorweisung entsprechender ärztlicher Atteste und quittierter Rechnungen. Die Überprüfung seitens eines Vertrauensarztes bleibt zudem vorbehalten.

5.7 Gehaltsnachgenuss im Todesfall

Beim Tode eines Mitarbeiters wird das volle Gehalt für den Sterbemonat ausbezahlt. Hinterlässt der/die Verstorbene jedoch einen Ehegatten oder Kinder, bzw. Angehörige, für deren Unterhalt er aufgekommen ist, wird diesen über den Sterbemonat hinaus ein Gehaltsnachgenuss entsprechend der Kündigungsfrist gewährt.

Vorbehalten bleibt die Verrechnung mit allfälligen Gegenforderungen der Firma.

5.8 Gehaltszahlung bei Militärdienst, militärischem Frauendienst, Zivilschutzdienst, Jugend & Sport, ausserschulischer Jugendarbeit

Bei Leistungen von schweizerischem Militärdienst (militärischer Frauendienst und Zivilschutzdienst gelten ebenfalls als Militärdienst) wird das Gehalt in folgendem Umfang ausgerichtet:

a) während der Rekrutenschule als Rekrut:

Mitarbeiter ohne Unterstützungspflicht	60%
Mitarbeiter mit Unterstützungspflicht	80%

Eine Gehaltsentschädigung für die Dauer der Rekrutenschule wird nur geschuldet, sofern der Mitarbeiter nicht vor Ablauf von sechs Monaten nach seiner Entlassung aus dem Militärdienst kündigt oder zur fristlosen Entlassung Anlass gibt, wobei bereits erbrachte Leistungen von der Firma zurückgefordert werden können.

b) während der übrigen Militärdienstleistungen (Wiederholungs- und Ergänzungskurse, Instruktionsdienste, Beförderungsdienste, Jugend & Sport) innerhalb eines Kalenderjahres:

volles Gehalt bis zu vier Wochen

für die darüber hinausgehende Militärdienstzeit:

75%	des Gehalts an Ledige ohne Unterstützungspflicht
100%	des Gehalts an Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht

Eine über die ersten vier Wochen hinausgehende Gehaltszahlung kann von einer Verpflichtung des Mitarbeiters abhängig gemacht werden, seine Anstellung innert mindestens zwölf Monaten nach Entlassung aus dem Militärdienst nicht zu kündigen.

Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen sind in den obigen Ansätzen inbegriffen.

c) während der ausserschulischen Jugendarbeit (siehe OR Art. 329e):

volles Gehalt bis zu einer Woche

5.9 Gehaltsabzug bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses innerhalb der ersten drei Monate

Bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses innerhalb der ersten drei Monate wird das Gehalt nur für die effektiv geleisteten Arbeitstage und die pro rata temporis zustehenden Ferientage ausbezahlt. Bereits erfolgte Gehaltszahlungen bei Krankheit, Unfall, Militärdienst oder anderer Abwesenheit werden von der Firma zurückgefordert, soweit sie die Leistungen gemäss UVG bzw. EO übersteigen.

5.10 Vorschüsse

Ist ein Mitarbeiter in eine momentane Notlage geraten, zahlt ihm die Firma einen Gehaltsvorschuss. Die Pflicht zur Vorschussleistung besteht jedoch nur nach Massgabe der geleisteten Arbeit. Gesuche um Vorschuss sind an den Vorgesetzten zu richten.

5.11 Dienstjubiläen

Als Anerkennung für die Treue gegenüber der Firma erhalten die Mitarbeiter:

- | | |
|---------------------------------|--|
| - für 10 Dienstjahre | 1/4 Monatsgehalt (oder 1 Woche Ferien) |
| - für 15 Dienstjahre | 1/2 Monatsgehalt (oder 2 Wochen Ferien) |
| - für 20 Dienstjahre | 3/4 Monatsgehalt (oder 3 Wochen Ferien) |
| - für 25, 30 und 35 Dienstjahre | 1 Monatsgehalt (oder 4 Wochen Ferien) |
| - für 40 und 45 Dienstjahre | 2 Monatsgehälter (max. Fr. 10'000.-- oder 8 Wochen Ferien) |

Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann anstelle der Geldzahlung eine Abgeltung durch zusätzliche Ferienwochen (gemäss obenstehenden Klammern) erfolgen, sofern dies nach dem Ermessen der Firma aus arbeitsorganisatorischen Gründen etc. möglich ist.

6 FERIEN UND FREIZEIT

6.1 Ferienanspruch

Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr, basierend auf der 5-Tage-Woche, beträgt:

- | | |
|----|---|
| 30 | Tage bis zum vollendeten 18. Altersjahr |
| 25 | Tage bis zum vollendeten 20. Altersjahr |
| 20 | Tage bis zum vollendeten 39. Altersjahr |

- 22.5 Tage bis zum vollendeten 49. Altersjahr
- 25 Tage bis zum vollendeten 59. Altersjahr
- 30 Tage von dem Jahr an, in welchem das 60. Altersjahr vollendet wird

Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis der Anstellungsdauer gewährt

6.2 Ferienbezug

Die Firma bestimmt den Zeitpunkt der Ferien, wobei sie auf Wünsche der Mitarbeiter soweit als möglich Rücksicht nimmt. Während der Schulferien haben Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern den Vorzug. Ohne dringliche Notwendigkeit sollen die in den Ferienlisten abteilungsweise vereinbarten Feriendaten nachträglich nicht mehr verschoben werden.

Die Ferien sind grundsätzlich zwischen dem 1. Januar des laufenden und dem 30. April des folgenden Jahres zu beziehen. Nichtbezogene Ferien werden nicht durch eine Zahlung abgegolten und müssen bei einer allfälligen Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens während der Kündigungsfrist bezogen werden.

6.3 Kürzung des Ferienanspruchs

Ergeben die Absenzen infolge Krankheit, Nichtberufsunfall und Militärdienst (ausgenommen Berufskrankheit und Berufsunfall) innerhalb des Kalenderjahres total mehr als drei Monate, werden die Ferien für jeden weiteren Monat Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt; Bruchteile von 11 und mehr Abwesenheitstagen zählen als ganzer Monat. Sind die Ferien für das Kalenderjahr, in welches anrechenbare Absenzen fallen, schon genossen, wird ein entsprechender Gehaltsabzug vorgenommen.

Unbezahlter Urlaub führt in jedem Fall zur entsprechenden Kürzung des Ferienanspruchs und des 13. Monatsgehalts (Art. 6.5)

6.4 Ferienüberschreitung

Werden die Ferien eigenmächtig überschritten, kann die Firma die fristlose Entlassung vornehmen.

6.5 Absenzen zu privaten Zwecken

Bezahlter Urlaub wird gewährt bei:

- eigener Heirat 2 Tage
- Teilnahme an Heirat von Kindern, Geschwistern, Eltern 1 Tag
- Geburt eigener Kinder 1 Tag
- Tod von Ehegatte, Lebenspartner, Kind oder Eltern bis 3 Tage
- Tod von weiteren Verwandten 1. Grades 1 Tag
- schwerer Erkrankung von Angehörigen, die im eigenen Haushalt leben, soweit Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann bis 3 Tage
- schwerer Erkrankung des Vaters oder der Mutter eines Mitarbeiters, soweit Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann bis 3 Tage
- Wohnungswechsel (sofern in ungekündigter Anstellung) 1 Tag

Bezahlte Absenzen sind ereignisgebunden und können weder vor- noch nachgeholt werden.

Den Angehörigen religiöser Minderheiten wird an ihren kirchlichen Feiertagen die nötige Zeit zum Besuch des Gottesdienstes eingeräumt.

Einem Mitarbeiter in gekündigtem Anstellungsverhältnis wird auf jeweiliges Gesuch hin die erforderliche Zeit für das persönliche Vorstellungsgespräch gewährt. Bezüglich der Festlegung und Dauer solcher freier Stunden ist auf die Interessen der Firma wie des Mitarbeiters angemessen Rücksicht zu nehmen.

Unbezahlter Urlaub wird nur in begründeten Fällen gewährt und kann mit einer entsprechenden Verpflichtung verbunden werden. Das Gesuch ist frühzeitig an den zuständigen Vorgesetzten zu richten. Unbezahlter Urlaub führt in jedem Fall zur entsprechenden Kürzung des Ferienanspruchs.

Um unbezahlten Urlaub kann erst nachgesucht werden, wenn kein Ferienguthaben mehr besteht.

6.6 Feiertage

Die Firma gewährt im Maximum 11 bezahlte Feiertage. Diese richten sich - im Normalfall - nach der am Arbeitsort geltenden Feiertagsgesetzgebung (analog Regelung Kinderzulagen).

Die Firma publiziert jährlich die für die verschiedenen Arbeitsorte (= Filialen) gültigen Feiertage.

7 VERSICHERUNGEN

7.1 Gesetzlich verankerte Versicherungen

Von Gesetzes wegen ist jeder Mitarbeiter obligatorisch versichert:

- bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) gegen die wirtschaftlichen Folgen des Alters und des Todes
- bei der Invalidenversicherung (IV) gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität
- gemäss Erwerbsersatzordnung (EO) gegen Erwerbsausfall infolge schweizerischen Militärdienstes
- bei der Arbeitslosenversicherung (ALV) gegen Arbeitslosigkeit
- gemäss den UVG-Bestimmungen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen
- gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod gemäss den Bestimmungen des BVG

7.2 Besondere Versicherungsleistungen

Die Firma ist darauf bedacht, dem Mitarbeiter einen umfassenden Versicherungsschutz zu gewähren.

- Bei der Unfallversicherung gemäss UVG übernimmt sie vollumfänglich die Prämien für Berufsunfälle. Für Nichtberufsunfälle übernimmt die Firma 1/3 der Prämien. 2/3 der Prämien gehen zu Lasten des Arbeitnehmers (Basis SUVA-pflichtiger Lohn). Bei Spitalaufenthalt deckt die Versicherung die Heilungs- und Arzneikosten in den allgemeinen Abteilungen öffentlicher Spitäler.

- Für das Kader und die ständig im Aussendienst beschäftigten Mitarbeiter (Handelsreisende, Servicetechniker und Chauffeure) hat sie eine Unfall-zusatzversicherung abgeschlossen, welche die gemäss den UVG-Bestimmungen nicht versicherten Auslagen für ärztliche Behandlung, Arznei, Krankenhaus (z.B. als Privatpatient), Heilbäder usw. in unbeschränkter Höhe übernimmt. Die Prämie bezahlt die Firma.
- Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung (Abs. 5.6.1) werden ab dem sechsten Dienstjahr vollständig von der Firma übernommen.
- Nach dem Reglement über die Personalvorsorge liegt die versicherte Be-soldung über den Bestimmungen des BVG. Die Prämien werden zu 40% vom Mitarbeiter und zu 60% von der Firma bezahlt.

8 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

8.1 Anwendung und Auslegung des Reglements

Für die lückenlose Anwendung dieses Reglements sind die Vorgesetzten in ihrem Bereich zuständig und verantwortlich. Die Personalabteilung ist für die einheitliche Anwendung und Auslegung in der ganzen Firma besorgt und in Zweifelsfällen zu konsultieren.

8.2 Änderung des Reglements

Die Firma behält sich das Recht vor, Bestimmungen dieses Reglements abzu-ändern.

8.3 Inkrafttreten des Mitarbeiter-Reglements

Dieses Reglement ersetzt das Reglement für die Mitarbeiter vom 1. Januar 1994 sowie die Nachträge vom 01.01.1996 und 01.01.1997.

Das vorliegende Reglement ergänzt die Einzelarbeitsverträge der Mitarbeiter sowie die Zusatzverträge für Kadermitarbeiter.

Glattbrugg, Juli 1998

Océ (Schweiz) AG

EXTRACT FROM THE REGULATION FOR EMPLOYEES

.....

2.5 Inventions / Immaterial assets

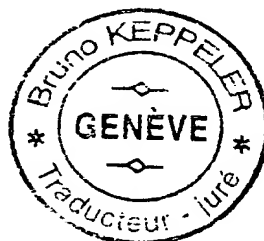
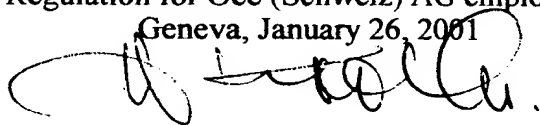
Inventions made by employees while performing their employment activities and contractual duties or participate in their invention belong, regardless of their protectability, to the employer. The company reserves its right to acquire any inventions that are invented by the employee while performing his employment activity, but not during the performance of his contractual duties, pursuant to the dispositions of art. 332 of the Code of obligations (CO).

Immaterial assets, i.e. inventions, samples and models, programs, documentation etc. realised by the employee during his employment activity or with his participation, belong, regardless of their protectability, to the company. This applies also to immaterial assets realised by the employee without specific instructions or tasks under the employment contract. The company may freely modify and use any and all immaterial assets.

.....

Certified true translation of the annexed certified copy of the
Regulation for Océ (Schweiz) AG employees:

Geneva, January 26, 2001



EXHIBIT

E



Océ (Schweiz) AG

Sägereistrasse 29
Postfach
CH-8152 Glattbrugg
Telefon 01-829.11.11

ZEUGNIS

Name und Vorname: Stiburek Ilona
Geburtsdatum: 21. Dezember 1945
Heimland: Zürich
Wiedereintritt: 1. April 1992
Austritt: 31. Mai 2000

Frau Stiburek begann ihre Tätigkeit als Chemikerin und Kadermitarbeiterin in der Entwicklungsabteilung der damaligen A. Messerli AG. Wir verweisen Sie auf das Zwischenzeugnis vom 10. Dezember 1994.

Ihr Aufgabengebiet als projektleitende Chemikerin umfasste:

- Projektleitung/Entwicklung Ink-Jet Produkte
- Produktverantwortung von Ink-Jet und Diazoduplizierfilme
- Ueberführen der Produkte via Pilotphase in die technische Realisierung auf den Produktionsmaschinen
- Maschinenversuche in industriellen Massstab
- Anwendungstests der Produkte
- Direkte Kundenbetreuung in Problemfällen
- Erstellen der Pflichtenhefte, Daten- und Sicherheitsdatenblätter
- Chemische Produktionsbetreuung in der Produktion
- Führen von einem Mitarbeiter

Besondere Erwähnung verdient die engagierte Tätigkeit beim erfolgreichen Aufbau der Ink-Jet Produktelinie in unserem Unternehmen.

Wir lernten Frau Stiburek als zuverlässige und sehr pflichtbewusste Kadermitarbeiterin kennen. Hervorheben möchten wir ihr ausserordentliches Fachwissen und die sehr gute Umsetzung in den Produktionsbetrieb. Frau Stiburek war jederzeit bereit, Sondereinsätze zu leisten. Sie erledigte ihre Aufgaben stets zu unserer besten Zufriedenheit.

Ihr Verhalten zu den Vorgesetzten war stets freundlich und hilfsbereit. Zu ihrem Mitarbeiter pflegte Frau Stiburek einen kooperativen Führungsstil.




Océ (Schweiz) AG

- 2 -

Infolge Schliessung unseres Bereiches Produktion/Export mussten wir leider das Arbeitsverhältnis mit Frau Stiburek per 31. Mai 2000 kündigen. Wir bedauern diesen Schritt sehr. Wir danken ihr an dieser Stelle für den geleisteten Einsatz und wünschen Frau Stiburek beruflich und privat alles Gute.

Océ (Schweiz) AG



Dr. H. Würger



U. Testorelli

Glatfbrugg 31. Mai 2000/HR/Tu/fj



OKADA & SELLIN TRANSLATIONS, LLC

CERTIFICATION

The attached document: *A letter of reference for Ms. Llona Stiburek dated May 31, 2000 from Dr. H. Würges and U. Testorelli* was translated by Okada & Sellin Translations, LLC from the German original into English.

It represents a true and accurate translation of the original German language document to best of our ability and belief.

Robert G. Sellin

April 12, 2001

1950 Addison Street, Suite 101, Berkeley, CA 94704

Voice: 510.843.5600 • Fax: 510.843.5603

LETTER OF REFERENCE

Last and First Name: Stiburek Ilona
Birthdate: December 21, 1945
Hometown: Zürich
Reentered: April 1, 1992
Left: May 31, 2000

Ms. Stiburek began her activity as a chemist and member of the cadre in the Development Department of the then Messerli AG. We refer to the intermediate letter of reference of December 10, 1994.

Her area of responsibilities as project-leading chemist included:

- Project Leader/Development, Ink-jet Products
- Product Responsibility for ink-jet and diazoduplication Films
- Carrying these products into the pilot phase and their technical realization on production machines
- Performing machine trials on the industrial scale
- Application tests of the products
- Direct customer support in problem cases
- Developing specifications, data and safety data sheets
- Chemical production support in production
- Management of one employee

Her committed role in the successful setup of the ink-jet product line in our company is deserving of particular mention.

We came to know Ms. Stiburek as a reliable and very conscientious member of the cadre. We would like to emphasize her outstanding technical expertise and very successful move into production operations. Ms. Stiburek was always ready at any time to perform special assignments. She always completed her assignments to our full satisfaction.

Her behavior with respect to superiors was always friendly and helpful. With her employees Ms. Stiburek cultivated a cooperative management style.

As a result of the closing of our Product/Export division we sadly had to end our professional relationship with Ms. Stiburek as of May 31, 2000. We regret this step very much. We thank her at this point for her services rendered and wish Ms. Stiburek the very best professionally and personally.

Océ (Switzerland) AG

[Signature]

[Signature]

Dr. H Würges

U. Testorelli

Glattbrugg May 31, 2000/HR/Tu/lj

EXHIBIT

F



Océ (Schweiz) AG

Océ (Schweiz) AG, Postfach, CH-8152 Glattbrugg

Herrn
P. Kummer
Schaffhauserstr. 19
8213 Neunkirch

Sägereistrasse 29
Postfach
CH-8152 Glattbrugg

Telefon 01 / 829 11 11
Fax 01 / 829 13 48
MWST-Nr. 218 725

E-Mail info@oce.ch
<http://www.oce.ch>

Referenz

H. Würges/brd

Telefon

01/829 11 11

Fax

01/829 13 48

Glattbrugg

28. Januar 2000

Vorzeitige Kündigung

Sehr geehrter Herr Kummer

Die Firma Océ (Schweiz) AG, Sägereistrasse 29, 8152 Glattbrugg, kündigt hiermit das Arbeitsverhältnis mit Herrn Peter Kummer, Schaffhauserstrasse 19, 8213 Neunkirch, vorzeitig auf den 31. Mai 2000. Dabei gelten die in der separaten Vereinbarung „Modalitäten der Beendigung des Arbeitsvertrages“ definierten Rahmenbedingungen.

Diese Kündigung erfolgt aufgrund der Tatsache, dass der Bereich Export mit allen angeschlossenen Abteilungen in Zürich aufgelöst wird, und die Aktivitäten nach USA resp. Holland verlagert werden. Es besteht keine Stelle mit einem entsprechenden Anforderungsprofil, das eine Weiterbeschäftigung von Herrn Kummer ermöglichen würde.

Wir bedauern diesen Schritt und wünschen Herrn Kummer alles Gute für seine berufliche Zukunft.

Mit freundlichen Grüssen
Océ (Schweiz) AG

H. Würges

U. Testorelli



OKADA & SELLIN TRANSLATIONS, LLC

CERTIFICATION

The attached document: ***A letter to Mr. Peter Kummer regarding premature termination dated January 28, 2000 from Dr. H. Würges and U. Testorelli*** was translated by Okada & Sellin Translations, LLC from the German original into English.

It represents a true and accurate translation of the original German language document to best of our ability and belief.

Robert G. Sellin
April 12, 2001

Océ (Switzerland) AG

Océ (Switzerland) AG, Postfach, CH 8152 Glattbrugg

Mr.
P. Kummer
Schaffhauserstr. 19
8213 Neunkirch

Sügereistrasse 29
Postfach 114
CH 8152 Glattbrugg

Telephone 01 / 629 11 11
Fax. 01 / 829 13 48
Telex 825 407 ames ch

E-mail: information@oce.ch
<http://www.oce.ch>

Reference

Telephone
01/829 11 11

Fax
01 / 829 13 48

Glattbrugg
January 28, 2000

PREMATURE TERMINATION

Dear Mr. Kummer,

The firm Océ (Switzerland) AG, Sügereistrasse 29, 8152 Glattbrugg hereby terminates its employment relationship with Peter Kummer, Schaffhauserstrasse 19, 8213 Neunkirch on May 31, 2000. Therewith the general provisions defined in the separate agreement, "Modalities of Termination of the Employment Contract" apply.

This termination was done due to the fact that our Product/Export division, along with all the associated departments in Zurich, has been closed and the activities are being moved to the USA or Holland. There is no position with a corresponding job description which would make further employment of Mr. Kummer possible.

We regret this step very much and wish Mr. Kummer the best in his future professional endeavors.

Sincerely,
Océ (Switzerland) AG

[Signature] *[Signature]*

Dr. H Würges U. Testorelli

EXHIBIT

G



Océ (Schweiz) AG

Sägereistrasse 29
Postfach
CH-8152 Glattpfug
Telefon 01-829.11.11

ZEUGNIS

Name und Vorname: Bamberg Ulf
Geburtsdatum: 22. August 1964
Heimatort: Wolfen/BRD
Eintritt: 10. April 1991
Austritt: 31. Mai 2000

Herr Bamberg trat am 10. April 1991 in unsere Entwicklungsabteilung ein. Dank seinem grossen Einsatz und seinen guten Fachkenntnissen wurde er am 1. September 1991 zum Projektleiter der Entwicklung befördert. Per 1. Januar 1996 wurde er zum Kademitarbeiter ernannt.

Sein Aufgabengebiet umfasste:

- Projektleiter Entwicklung Transferprodukte
- Produktverantwortung Copy Fantasy
- Projektleiter/Produktverantwortlicher für die Informationstechnikanwendung im Labor
- Überführung dieser Produkte in die Pilotphase und deren technische Realisierung auf Produktionsmaschinen
- Maschinenversuche im industriellen Massstab durchführen, Anwendungstests der Produkte
- Verfahrenstechnische Aspekte lösen
- Pflichtenhefte/Patente erstellen, Daten- und Sicherheitsdatenblätter erstellen
- Übergabe des fertigen Produktes an die Produktion
- Produktionsbetreuung Support, für den 3-Schichtbetrieb jederzeit abrufbar zur Verfügung stehend

Wir freuen uns, Herrn Bamberg das Zeugnis eines zuverlässigen, innovativen und selbstständigen Mitarbeiters ausstellen zu können. Hervorheben möchten wir seine hervorragenden Fachkenntnisse. Herr Bamberg war sehr teamorientiert und trug gerne Verantwortung. Die ihm übertragenen Aufgaben erledigte er stets quantitativ und qualitativ zu unserer vollen Zufriedenheit. Erwähnen möchten wir auch, dass sich Herr Bamberg stets beruflich weiterbildete.

Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern war jederzeit freundlich und korrekt und ermöglichte immer eine hervorragende Zusammenarbeit.



Océ (Schweiz) AG

Infolge Schliessung unseres Bereiches Produktion/Export mussten wir leider das Arbeitsverhältnis mit Herrn Bamberg per 31. Mai 2000 kündigen. Wir bedauern diesen Schritt sehr. Wir danken ihm an dieser Stelle für den geleisteten Einsatz und wünschen Herr Bamberg beruflich und privat alles Gute.

Océ (Schweiz) AG

Dr. H. Würges

U. Testorelli

Glatfbrugg 31. Mai 2000/HR/Tu/fj



OKADA & SELLIN TRANSLATIONS, LLC

CERTIFICATION

The attached document: *A letter of reference for Mr. Ulf Bamberg dated May 31, 2000 from Dr. H. Würges and U. Testorelli* was translated by Okada & Sellin Translations, LLC from the German original into English.

It represents a true and accurate translation of the original German language document to best of our ability and belief.

Robert G. Sellin
April 12, 2001

1950 Addison Street, Suite 101, Berkeley, CA 94704

Voice: 510.843.5600 • Fax: 510.843.5603

LETTER OF REFERENCE

Last and First Name: Bamberg Ulf
Birthdate: August 22, 1964
Hometown: Wolfen/BRD
Began: April 10, 1991
Left: May 31, 2000

Mr. Bamberg joined our Development Department on April 10, 1991. Thanks to his work effort and technical expertise he was promoted to Project Leader of Development on September 1, 1991. As of January 1, 1996 he was named a member of the cadre.

His area of responsibilities included:

- Project Leader, Transfer Product Development
- Product Responsibility, Copy Fantasy
- Project Leader/ Product Responsibility for the application of information technology in the laboratory
- Carrying these products into the pilot phase and their technical realization on production machines
- Performing machine trials on the industrial scale, application tests of the products
- Realizing aspects of processing technology
- Developing specifications/patents, developing data and safety data sheets
- Transfer of the finished product to production
- Production support, for the 3-shift operation on-call and available at any time

We are glad to be able to present this letter of reference as a reliable, innovative, and independent employee. We would like to emphasize his outstanding technical expertise.

Mr. Bamberg was very team-oriented and gladly accepted responsibility. He always completed the tasks assigned him to our full satisfaction, both quantitatively and qualitatively. We would also like to mention that Mr. Bamberg was always pursuing further professional training.

His behavior with respect to superiors and peers was friendly and correct at all times and made possible outstanding teamwork.

As a result of the closing of our Product/Export division we sadly had to end our professional relationship with Mr. Bamberg as of May 31, 2000. We regret this step very much. We thank him at this point for his services rendered and wish Mr. Bamberg the very best professionally and personally.

Océ (Switzerland) AG

[Signature]

[Signature]

Dr. H Würges

U. Testorelli

Glattbrugg May 31, 2000/HR/Tu/lj

EXHIBIT

H

PATENT ASSIGNMENT

Océ (Schweiz) A.G., a Swiss corporation, located at Sägereistrasse 29, 8152 Glattbrugg, Switzerland, for good and valuable consideration, the receipt and adequacy of which is hereby acknowledged, hereby assigns all right, title, and interest in and to the following United States Patent Application to Arkwright Incorporated, a Rhode Island USA corporation, having a place of business at 538 Main Street, Fiskeville, RI 02823-0139 USA, including any priority rights derived from the aforesaid Application by virtue of the International Convention for the Protection of Industrial Property:

United States Patent Application entitled "Ink-Jet Transfer System For Dark Textile Substrates" filed in the United States Patent and Trademark Office as a national stage application derived from International Application No. PCT/IB99/00976.

This Assignment is subject to and in accordance with the provisions of the Asset Purchase Agreement entered into by and between Océ (Schweiz) A.G. and Arkwright, Inc.

IN WITNESS WHEREOF, Océ (Schweiz) A.G. has caused this Patent Assignment to be executed in its name by a duly authorized representative.

OCÉ (SCHWEIZ) A.G.



Océ (Schweiz) AG
Sägereistrasse 29
8152 Glattbrugg

H. Beer

Printed Name: *Assistant Director*

Title: *Dr. Heinz Beer*

Date: *Glattbrugg; 21 January 2002*